EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Lestari Sukarniati

EKONOMI
SUMBER DAYA MANUSIA

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4
Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.
Pembatasan Pelindungan Pasal 26
Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Lestari Sukarniati

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Lestari Sukarniati

Desain cover
Herlambang Rahmadhani

Sumber
https://www.freepik.com/

Tata letak:
Amira Dzatin Nabila

Ukuran:
viii, 125 hlm, Uk: 15.5x23 cm

ISBN:
978-623-209-212-9

ISBN Elektronis:
978-623-209-313-3

Cetakan Pertama:
Februari 2019

PENERBIT DEEPUBLISH
(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl.Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl.Kaliurang Km.9,3 – Yogyakarta 55581
Telp/Faks: (0274) 4533427
Website: www.deepublish.co.id
www.penerbitdeepublish.com
E-mail: cs@deepublish.co.id

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Segala puji bagi Allah Swt., Tuhan semesta alam. Selawat dan salam kami sampaikan untuk Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan segala kerendahan hati, akhirnya kami dapat menghadirkan *Ekonomi Sumber Daya Manusia* ke hadapan pembaca yang budiman. Buku ini terdiri dari 13 Bab dan berisi sekitar 131 halaman yang meliputi pendahuluan, permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja, topik dalam penawaran tenaga kerja, pasar tenaga kerja, perbedaan tingkat upah, human capital, struktur upah, diskriminasi pasar tenaga kerja, mobilitas tenaga kerja dan migrasi, campur tangan pemerintah dalam pasar tenaga kerja, serikat pekerja, dan pengangguran.

Kehadiran buku ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pembaca akan ulasan sumber daya manusia. Lestari Sukarniati selaku penulis menyajikan buku ini dengan bahasa yang ringan dan mudah dipahami.

Kami berharap buku ini dapat menjadi khazanah baru terkait keilmuan seputar sumber daya manusia, yang bisa memenuhi dahaga ilmu pengetahuan di Indonesia. Amiiiin…

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Hormat kami,
Penerbit Deepublish

DAFTAR ISI

BAB 1
PENDAHULUAN

A. PENGERTIAN EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Apakah yang dimaksud dengan ekonomi sumber daya manusia? Ekonomi sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi (Subri, Mulyadi, 2003: 1) atau ekonomi sumber daya manusia merupakan penerapan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia (Ananta, Aris, 1990: 3).

Dalam ekonomi sumber daya manusia tidak ada teori baru yang dipakai, semua teori dasarnya adalah teori ekonomi mikro dan makro, hanya saja penerapannya yang berbeda. Oleh sebab itu sebagai dasar untuk mempelajari ekonomi sumber daya manusia mahasiswa harus setidak-tidaknya sudah memahami materi mata kuliah Pengantar Ekonomi Mikro dan Pengantar Ekonomi Makro.

B. RUANG LINGKUP EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Ekonomi sumber daya manusia mempelajari tentang berbagai hal yaitu perencanaan sumber daya manusia *(Human Resources Planning),* Ekonomi Ketenagakerjaan *(Labor Economics)* dan Ekonomi Kependudukan *(Population Economics).* Di bagian berikut akan diuraikan secara singkat masing-masing studi dan kaitannya dengan ekonomi sumber daya manusia.

1. Perencanaan Sumber daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan sumber daya manusia memfokuskan pada penyediaan angkatan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja, bagian lain dari perencanaan

sumber daya manusia yang lain meliputi analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja yang akan terjadi pada masa yang akan datang.

Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Harbinson dan Myres (1964:2) sebagaimana dikutip dalam Aris Ananta (1990: 5) yang mengatakan bahwa, "pembangunan sumber daya manusia berarti peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan semua orang dalam suatu masyarakat". Menurut Harbinson dan Myres pula masalah umum dalam pembangunan ekonomi sumber daya manusia adalah kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang dibutuhkan dan tidak dimanfaatkannya tenaga kerja yang ada. Oleh sebab itu dengan perencanaan tenaga kerja dapat dibuat suatu kegiatan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pertumbuhan ekonomi dan upaya untuk penciptaan kesempatan kerja agar angkatan kerja yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik. Adanya penekanan perhatian pada penyediaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja membawa arah telaah perencanaan sumber daya manusia ke analisis penawaran dan permintaan pekerja pada masa yang akan datang.

Dalam perencanaan tenaga kerja berdasarkan *Manpower Requerement Approach* misalnya, berbagai usaha akan dilakukan untuk membandingkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada masa yang akan datang yang kemudian dilihat ada tidaknya kesesuaian antara penawaran dan permintaan pekerjaan. Jika tidak ada kesesuaian antar keduanya, dimana penawaran tenaga kerja yang berketerampilan dan berpengetahuan tinggi lebih sedikit dibanding dengan permintaan tenaga kerja maka disarankan adanya berbagai intervensi dalam bidang pendidikan dan latihan.

2. Ekonomi Ketenagakerjaan *(Labor Economics)*

Ekonomi Ketenagakerjaan *(Labor Economics),* memperhatikan masalah serikat pekerja, hukum ketenagakerjaan, asuransi sosial dan

manajemen personalia. Analisis dalam ekonomi ketenagakerjaan sangat sedikit menggunakan teori ekonomi sehingga menimbulkan ketidakpuasan beberapa pihak terhadap pendekatan ini. Salah satu golongan yang merasa tidak puas dengan cara analisis seperti di atas adalah ekonom-ekonom dari Universitas Chicago—yang dipelopori oleh Gregg H. Lewis. Mereka menyebut bahwa ekonomi ketenagakerjaan seperti di atas adalah ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan *(Institutional Labor Economics).* Menurut mereka, ekonom seharusnya mempunyai sumbangan tersendiri dalam analisis ketenagakerjaan, tepatnya ekonom harus menggunakan teori ekonomi untuk menganalisis ketenagakerjaan, hal tersebut tidak berarti meniadakan analisis yang lain. Analisis ketenagakerjaan dengan menggunakan teori ekonomi ini mereka sebut dengan akonomi ketenagakerjaan analitis *(Analytical Labor Economics).*

Mula-mula analisisnya terbatas hanya memakai teori ekonomi mikro, tetapi pada perkembangan berikutnya, berkembanglah teori *New Homes Economics* yang menganalisis investasi dalam modal manusia. Analisis dilakukan terhadap faktor yang menyebabkan seseorang ingin bekerja dan bila ingin bekerja berapa banyak waktu yang dicurahkan dalam kerja. Hal ini menyangkut analisis alokasi waktu di pasar kerja dan di rumah tangga. Analisis ini tidak luput dari analisis berbagai kegiatan dalam rumah tangga seperti perkawinan, kelahiran. Ekonomi ketenagakerjaan analitis maupun ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan banyak membahas permasalahan di negara maju, oleh sebab itu untuk menganalisis permasalahan di negara berkembang perlu penyesuaian.

3. Ekonomi Kependudukan *(Population Economics)*

Cakupan pembahasan ekonomi kependudukan adalah masalah ekonomi pembangunan yang berkaitan dengan kependudukan seperti misalnya pemanfaatan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan dampak pertumbuhan penduduk pada pembangunan ekonomi. Dalam

ekonomi kependudukan juga sering diterapkan *New Homes Economics* yang membahas untung rugi memiliki anak, untung rugi melakukan migrasi, interaksi antara jumlah dan mutu penduduk.

C. PERKEMBANGAN PEMIKIRAN EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama Aliran Klasik. Adam Smith telah mencurahkan perhatian pada alokasi sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi. Smith menganggap bahwa manusia merupakan faktor produksi utama yang akan menentukan kemakmuran karena tanah tidak akan berarti kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.

Menurut Teori Klasik kondisi *full employment* akan selalu terjadi karena gaji berfungsi sebagai pengimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja (upah bersifat fleksibel). Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpotongan pada tingkat gaji keseimbangan. Akhirnya asumsi yang dibuat Teori Klasik adalah sebagai berikut:

1. Adanya pasar persaingan sempurna dan tiap industri terintegrasi secara vertikal
2. Tidak ada serikat buruh yang efektif
3. Terjaminnya mobilitas pekerja antar industri/ perusahaan dan daerah
4. Tersedianya informasi lengkap dan bebas untuk semua pekerja

(Ananta, Aris, 1990: 330)

Teori Malthus

Thomas Robert Malthus (1766- 1834) juga merupakan salah satu tokoh Aliran Klasik. Bukunya yang sangat terkenal adalah *Principles of Population*. Walaupun Malthus sealiran dengan Adam

Smith tetapi tidak semua pemikiran Adam Smith sejalan dengan pemikiran Malthus.

Adam Smith menganggap bahwa tingkat kesejahteraan manusia akan selalu meningkat sebagai dampak positif dari adanya spesialisasi, namun sebaliknya Malthus pesimis dengan masa depan manusia. Malthus melihat bahwa tanah sebagai salah satu faktor produksi, luasnya terbatas dan semakin terbatas lagi untuk menghasilkan bahan makanan karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain. Di sisi yang lain jumlah manusia terus bertambah sehingga rata-rata produksi makanan yang tersedia semakin menurun, jumlah makanan menjadi tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berdampak pada perebutan makanan. Muncullah perang dan wabah penyakit sehingga jumlah penduduk menurun. Penurunan jumlah penduduk menyebabkan makanan berlimpah lagi, penduduk meningkat lagi demikian seterusnya.

Malthus tidak percaya terhadap kemampuan teknologi dalam perlombaan dengan perkembangan jumlah penduduk. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi akan berakibat terhadap penurunan produksi per-kapita. Satu-satunya cara untuk menghindar dari malapetaka tersebut adalah melakukan pengendalian terhadap jumlah penduduk, dengan pengendalian moral yaitu penundaan usia perkawinan, mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan persoalan akan diselesaikan dengan cara alami antara lain akan timbul perang, epidemic, kekurangan pangan dan sebagainya.

Teori Keynes

Pemikiran John Meynard Keynes (1936) sebenarnya merupakan kelanjutan dan penajaman kritik Malthus terhadap Hukum Say. Menurut Keynes terjadinya depresi besar pada tahun 30-an adalah karena kurangnya permintaan agregatif di masyarakat. Kurangnya permintaan ini menghalangi terjadinya kegiatan produksi, walaupun

sebenarnya masyarakat mampu melakukannya—masyarakat banyak yang menganggur.

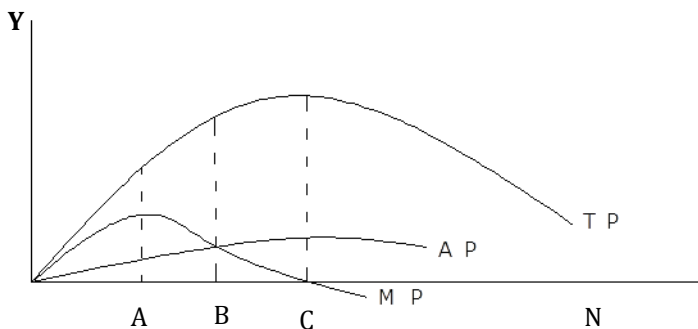
Salah satu implikasi dari kebijakan Keynes adalah bahwa dalam jangka pendek *aggregate demand* harus ditingkatkan bila ingin meningkatkan *employment*. Multipliernya akan lebih besar jika peningkatan *aggregate demand* berasal dari peningkatan investasi, sehingga dapat dikatakan bukan *supply creates its own demand* seperti yang dikatakan Say tetapi *demand its own supply*. Dengan kata lain peningkatan permintaan akan meningkatkan *employment* hanya bila tersedia kapasitas produksi yang belum digunakan. Kapasitas produksi ini berkaitan dengan modal fisik dan modal manusia.

Teori Pertumbuhan

Tokoh teori pertumbuhan adalah Harrod-Domar yang pemikirannya muncul pada tahun 1946 dan 1948. Dalam model ini peran modal fisik amatlah besar. Penduduk juga dianggap sebagai salah satu sumber daya, tetapi kapasitasnya dapat meningkat hanya bila modal fisiknya juga bertambah besar. Seperti halnya dengan Malthus, jumlah penduduk yang besar juga dianggap dapat mengurangi hasil pembangunan karena dalam model ini *output*-nya dinyatakan dalam per-kapita. Beda teori ini dengan teori Malthus adalah, dalam teori ini jumlah penduduk yang besar dapat tidak mengurangi pendapatan per-kapita jika diimbangi dengan peningkatan modal fisik. Penduduk diasumsikan meningkat secara geometris dan *full employment* selalu terjadi.

Tokoh kedua dalam teori ini adalah Solow (1957) yang juga menganggap bahwa tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi bukan sekadar pembagi. Model ini menganut paham bahwa dapat terjadi substitusi antara modal fisik dan pekerja.

Teori Penduduk Optimal

Teori ini diperkenalkan oleh J.S. Mill (1921). Menurut teori ini ada jumlah penduduk tertentu yang dapat menghasilkan produksi per-kapita yang tinggi. Jumlah tersebut dikatakan optimal dalam arti tidak ada perubahan baik dalam jumlah dan mutu sumber daya yang tidak dapat diperbaharui maupun tersedianya modal fisik. Pengertian produksi tidak hanya mencakup barang saja seperti mobil dan komputer tetapi juga pendidikan dan kebersihan lingkungan. Jika digambarkan jumlah penduduk optimal adalah seperti yang diperlihatkan di gambar 1.1. sebagai berikut:

Gambar 1.1. Penduduk Sebagai Beban dan Modal Pembangunan

Pada gambar 1.1 Y adalah jumlah *output* dan N adalah jumlah penduduk. MP, AP dan TP berturut-turut adalah *marginal product, average product* dan *total product.* Pada titik A, kenaikan jumlah penduduk menyebabkan naiknya jumlah barang dan jasa dengan tingkat kenaikan yang semakin tinggi. Setelah titik A terlampaui, tetapi titik B belum terlewati, kenaikan jumlah penduduk masih dibarengi dengan kenaikan jumlah barang dan jasa walaupun peningkatannya mulai menurun. Sampai disini, jumlah penduduk masih dapat dikatakan modal pembangunan. Setelah titik B terlewati, kenaikan

jumlah penduduk masih meningkatkan jumlah barang dan jasa, namun produksi rata-rata mulai menurun. Setelah melalui titik C, kenaikan jumlah penduduk tidak sekedar menurunkan produksi rata-rata, tetapi juga menurunkan produksi total. Di daerah ini jumlah penduduk yang sangat besar berubah menjadi beban pembangunan. Titik B menunjukkan jumlah penduduk yang optimal, yaitu jumlah penduduk yang menghasilkan produksi per kapita yang tinggi. Di titik C kenaikan penduduk menyebabkan penurunan produksi rata-rata dan menurunkan produksi total.

Teori Rational Expectation

Teori ini dianggap memodifikasi teori Klasik. Menurut teori ini, perubahan permintaan entah melalui ekspansi moneter atau fiskal hanya akan meningkatkan *output* nyata dan *employment*, bila masyarakat tidak menduga adanya kenaikan permintaan itu, namun kemudian masyarakat akan belajar dari pengalaman tentang perubahan yang terjadi akibat perubahan permintaan yang tidak diduga tersebut. Akhirnya permintaan kembali seperti semula. *Output* nyata dan *employment* kembali ke titik keseimbangan semula.

Bagi aliran ini perekonomian dianggap cenderung dalam keadaan seimbang oleh karena itu tidaklah perlu adanya kebijakan stabilisasi seperti yang ditawarkan oleh teori Keynes, sebab perekonomian itu sendiri sudah stabil. Dalam perekonomian yang sudah stabil, kebijakan ekonomi justru dapat mengganggu perekonomian itu sendiri.

***

BAB 2
PERMINTAAN TENAGA KERJA

Sebelum lebih jauh kita membahas tentang permintaan tenaga kerja, kita ingat terlebih dahulu tentang fungsi produksi. Fungsi produksi dapat menggambarkan kombinasi *input*, dan menggambarkan teknologi yang dipakai perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa. Untuk penyederhanaan analisa, kita membuat asumsi bahwa dalam memproduksi barang dan jasa, perusahaan memakai dua macam faktor produksi yaitu jumlah jam kerja yang dicurahkan oleh tenaga kerja (E) dan kapital (K). Sehingga fungsi produksi tersebut dapat ditulis sebagai:

$$Q = f(E,K)$$

Dimana Q adalah *output*. Permintaan perusahaan terhadap *input* merupakan permintaan turunan (*Derived Demand*), artinya permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dan kapital ditentukan oleh permintaan konsumen terhadap produk perusahaan. Jika permintaan terhadap *output* perusahaan besar, maka kemungkinan permintaan terhadap tenaga kerja dan modal juga besar. Hal itu karena pengusaha berproduksi karena ingin memenuhi permintaan konsumen.

Tujuan utama perusahaan pada umumnya adalah memaksimalkan laba. Laba didapatkan dari selisih pendapatan dikurangi dengan biaya. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan meliputi biaya modal dan biaya tenaga kerja. Dalam kaitannya dengan penggunaan tenaga kerja, perusahaan akan melakukan pilihan mengenai pemakaian jumlah tenaga kerja. Perusahaan akan berupaya menggunakan jumlah tenaga kerja yang optimal. Dalam kaitannya dengan konsep permintaan, permintaan tenaga kerja diartikan sebagai

jumlah tenaga kerja yang diminta perusahaan pada berbagai macam alternatif harga tenaga kerja atau berbagai tingkat upah.

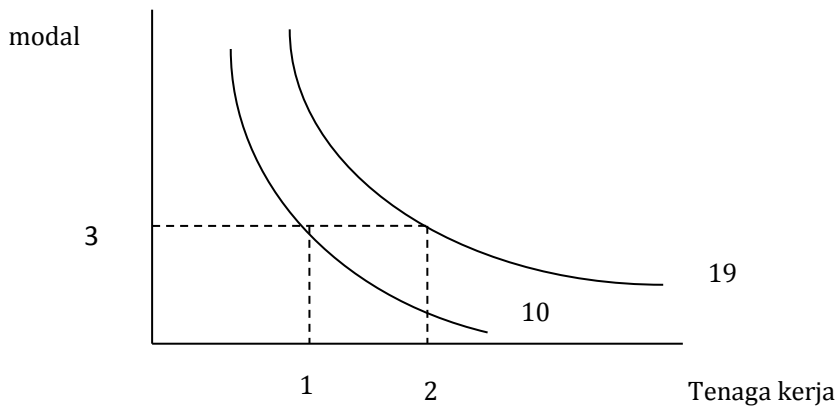
Dalam bab ini kita akan mempelajari penggunaan tenaga kerja yang optimal dalam jangka pendek dan jangka panjang.

A. PERMINTAAN TENAGA KERJA JANGKA PENDEK

Yang dimaksud dengan jangka pendek adalah jangka waktu dimana minimal satu *input* dalam produksi tidak dapat diubah. Berkaitan dengan model di atas, kita membuat asumsi bahwa:

1. Modal tidak dapat diubah atau tetap, sedang tenaga kerjanya dapat diubah.
2. Perusahaan menjual *output*-nya dalam pasar persaingan sempurna, Ia membeli *input*-nya juga dalam pasar persaingan sempurna.

Isokuan Curve

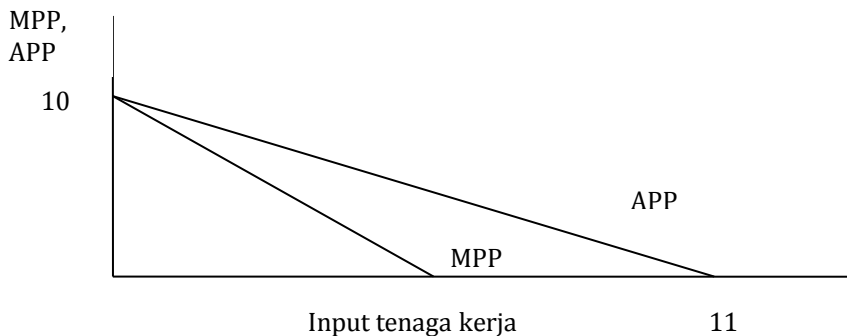
Berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja dan modal dalam proses produksi, kita mengenal kurva Isokuan seperti gambar 2.1. Kurva tersebut menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi, yaitu tenaga kerja dan modal yang dapat digunakan untuk menghasilkan jumlah *output* yang sama. Dalam Isokuan digambarkan bahwa tenaga kerja dan modal merupakan substitusi satu dengan yang lain, namun substitusi diantara keduanya bukanlah substitusi sempurna. Hal itu tercermin dari kurva Isokuan yang cembung terhadap origin.

Gambar 2.1. Isokuan Dalam Produksi Mentega

Dalam gambar 2.1 tersebut, diperlihatkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan *output*-nya dengan cara menambah modalnya, menambah tenaga kerjanya atau menambah kedua faktor produksi tersebut. Namun karena dalam jangka pendek asumsi kita jumlah modalnya tetap maka untuk menambah *output*-nya yang dapat dilakukan adalah dengan menambah tenaga kerjanya. Bila perusahaan memiliki tiga unit modal, maka untuk menambah *output*, perusahaan menambah pemakaian tenaga kerja, dari satu tenaga kerja untuk menghasilkan 10 unit *output* ke 2 tenaga kerja, untuk menghasilkan 19 *output*. Tambahan *output* yang dilakukan dengan cara menambah satu unit tenaga kerja disebut sebagai *marginal physical product of labor.*

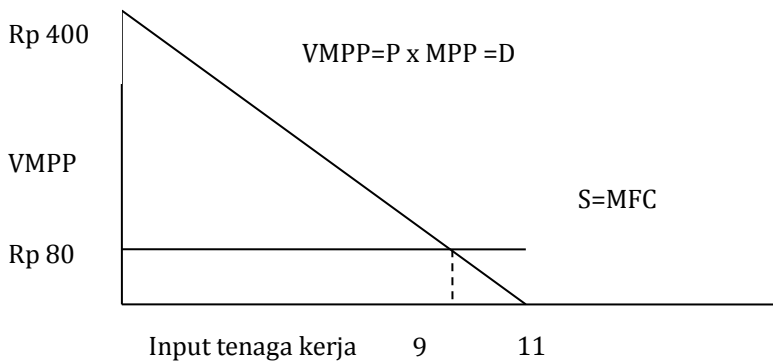
Tabel 2.1. Hubungan Antara Input, Tenaga Kerja dan Produk Tenaga Kerja Keseluruhan, Marginal dan Rata-rata

Jumlah Tenaga Kerja	Produk Keseluruhan (TP)	Produk Fisik Marginal (MPP)	Produk Fisik rata-rata (APP)
1	10	10	10
2	19	9	9.5
3	27	8	9
4	34	7	8.5
5	40	6	8

Jumlah Tenaga Kerja	Produk Keseluruhan (TP)	Produk Fisik Marginal (MPP)	Produk Fisik rata-rata (APP)
6	45	5	7.5
7	49	5	7
8	52	3	6.5
9	54	2	6
10	55	1	5.5
11	55	0	5
12	54	-1	4.5

Gambar 2.2. menggambarkan hubungan antara *marginal physical product of labor* dan *average physical product* (rata-rata produksi per tenaga kerja)

Gambar 2.2. Average Physical Product dan Marginal Physical Product

Marginal physical product yang semakin menurun menggambarkan adanya *diminishing return* dalam setiap proses produksi dalam jangka pendek. Implikasi dari keadaan tersebut adalah bahwa setelah menggunakan sejumlah tenaga kerja, perusahaan akan bersedia untuk menggunakan *input* tenaga kerja tambahan, hanya jika upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja tambahan tersebut

lebih rendah dari tenaga kerja sebelumnya. Hal ini karena setelah sejumlah tenaga kerja digunakan, setiap unit tambahan tenaga kerja akan menghasilkan lebih sedikit *output* tambahan. Akibatnya, kurva permintaan jangka pendek terhadap tenaga kerja akan selalu menunjukkan kemiringan yang negatif seperti gambar 2.3

Gambar 2.3 Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Skedul VMPP (*Value Marginal Phisical Product*) merupakan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja. Ia merupakan kurva permintaan perusahaan karena ia menentukan harga maksimum yang akan dibayarkan oleh perusahaan bagi berbagai jumlah tenaga kerja. Setiap perusahaan yang akan memaksimalkan keuntungan tidak mau dengan sengaja membayar setiap *input* lebih daripada *input* yang ditambahkan pada penerimaan perusahaan secara keseluruhan. Adapun keuntungan maksimum dicapai perusahaan jika:

$$\mathbf{MPP_L \times P = W}$$

Dimana:

MPP_L = *Marginal Physical Product Of Labor*

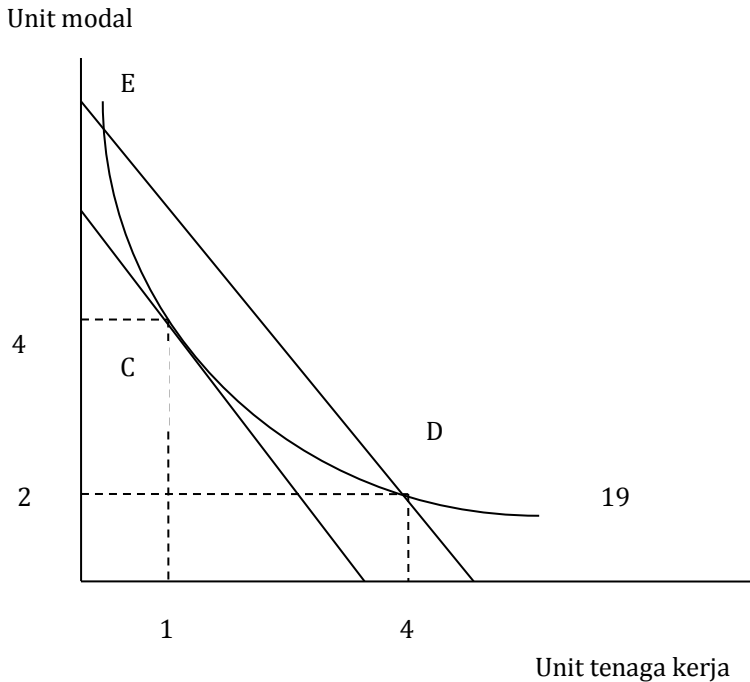
VMPP = *Value Marginal Physical Product*

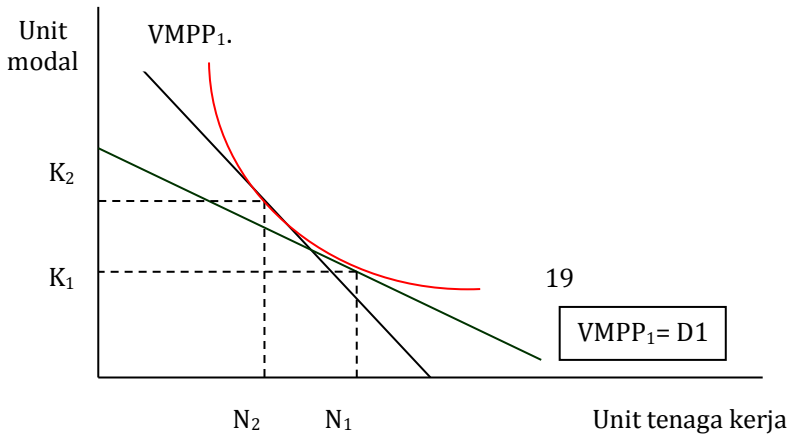
P = Harga per unit produk

W = Upah

Pada gambar 2.3 garis horizontal adalah kurva penawaran tenaga kerja—kurva penawaran tenaga kerja yang bersifat elastis sempurna. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan berada pada pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan *sempurna*. Kondisi ini memungkinkan perusahaan untuk dapat menggunakan tenaga kerja, dalam jumlah yang dia inginkan pada tingkat upah yang berlaku yakni Rp 80. Jumlah tenaga kerja yang dipilih adalah sebanyak 9 orang yaitu suatu jumlah yang menjadikan VMPP sama dengan MFC (*Marginal Factor Cost*). Apabila perusahaan menyewa 8 hari kerja maka Ia akan memperoleh penghasilan yang lebih sedikit, daripada kemungkinan keuntungan maksimum karena suatu tambahan hari kerja bagi tenaga kerja, akan menghasilkan penerimaan yang melebihi Rp 80 biaya per hari. Apabila perusahaan menyewa 10 hari kerja maka Ia akan menderita kerugian—tidak menghasilkan kemungkinan keuntungan maksimum—karena semua hari kerja yang lebih dari 9 hari, akan menyebabkan biaya sewa menjadi lebih besar dari penerimaan yang mereka hasilkan bagi perusahaan.

B. PERMINTAAN TENAGA KERJA JANGKA PANJANG

Jangka panjang adalah suatu periode dimana perusahaan dapat melakukan penyesuaian / perubahan terhadap *input*-nya. Baik itu *input* modal maupun tenaga kerjanya.

Gambar 2.4. Penyesuaian Terhadap Modal

Gambar 2.4 di atas melukiskan kombinasi tenaga kerja dan modal yang memberikan biaya paling rendah. Jika perusahaan akan menghasilkan 19 ton batubara maka perusahaan tersebut dapat menggunakan kombinasi-kombinasi *input* seperti kombinasi C, D atau E. Dari ketiga kombinasi tersebut, yang merupakan kombinasi termurah adalah kombinasi C sehingga sebaiknya perusahaan memilih kombinasi pemakaian *input* modal sebanyak 4 dan tenaga kerjanya sebanyak 1.

Gambar 2.5 Penyesuaian Terhadap Upah

Gambar 2.5. di atas memperlihatkan jika terjadi peningkatan upah dari w_1 ke w_2 maka perusahaan akan mengurangi pemakaian tenaga kerja dari N_1 ke N_2 dan meningkatkan pemakaian modal dari K_1 ke K_2

Dalam jangka panjang reaksi yang berbeda yang dilakukan perusahaan terhadap perubahan tingkat upah dipengaruhi oleh pengetahuan perusahaan terhadap penggunaan *input* yang lebih murah. Dalam gambar 2.6. terlihat kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek digambarkan oleh kurva $VMPP_1$. Dalam gambar tersebut diasumsikan mula-mula perusahaan berada dalam keseimbangan jangka pendek dengan tingkat upah yang berlaku w_1 dan tingkat penggunaan tenaga kerja yang sesuai sebanyak N_1. Asumsi kedua perusahaan tersebut juga berada dalam keseimbangan jangka panjang yang menghasilkan *output* dengan kombinasi tenaga kerja dan modal yang paling rendah biayanya. Jika pada suatu saat tingkat upah meningkat menjadi w_2 maka dalam jangka pendek perusahaan akan mengalami peningkatan biaya tenaga kerja yang kemudian memaksa